心理科学进展 2021, Vol. 29, No. 10, 1866–1877
Advances in Psychological Science

https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2021.01866

“大五”人格剖面：以个体为中心的研究路径*

尹 奎[1] 赵 景[1] 周 静[2] 聂 琦[3]

([1]北京科技大学经济管理学院，北京 100083) ([2]广东金融学院公共管理学院，广州 510521)
([3]南京航空航天大学经济与管理学院，南京 211106)

摘 要 “大五”人格剖面是“大五”人格特质在个体上的高低组合，充分考虑了人格特质之间的交互作用，能够反映不同子群体在“大五”人格特质上的数量与质量差异，是解释以往以变量为中心矛盾性结论的重要途径，也更契合组织管理实践需要，对实践有更强的指导意义。“大五”人格剖面数量受到研究情境、样本特征、研究方法等因素的影响，基于自我适应−自我管理模型可以获取4剖面模型，且常见的剖面包括灵活适应剖面、普通剖面与执拗剖面。“大五”人格剖面在研究中更多地扮演自变量角色，探讨其在关键结果变量上是否存在差异。未来可以关注强化“大五”人格剖面研究的理论基础；加强重复性研究，识别普适性“大五”人格剖面；识别“大五”人格剖面的影响因素；纳入更多人格变量，更完整刻画人格剖面。

关键词 人格，“大五”人格，以个体为中心，人格剖面
分类号 B848

在工业与组织心理学、组织行为学、人力资源管理等领域，人格一直以来是研究的热点之一(章凯，石金京，2019)，尤其是“大五” (big-five)人格(孟慧，李永鑫，2004; Park et al., 2020; Wu et al., 2020)。“大五”人格又被称为五因素模型(five factor model, FFM) (钟建安，段锦云，2004; Judge & Zapata, 2015)。尽管“大五”人格中具体特质的命名略有差异，但大多数学者将其定义为神经质、宜人性、外向性、尽责性和经验开放性(Judge & Zapata, 2015)。上述“大五”人格分类不仅适用于西方，也可以用于解释华人的人格特征(张雨青 等，1995)。大量研究证实了“大五”人格对工作行为(Pletzer et al., 2019; 周琰喆，李原，2020)、职场心理健康(万广圣，崔丽娟，2019)、工作绩效(Barrick & Mount, 1991; Pletzer et al., 2019; van der Linden et al., 2010)、团队绩效(Peeters et al., 2006)具有重要预测作用。

从“大五”人格的研究趋势看，越来越多的研究以个体为中心来考察人格剖面(personality profile)在人事评价、人力资源开发与决策制定中的作用(Lee et al., 2019)。对“大五”人格的研究可以分为两种路径或视角：一是以变量为中心(variable-centered approach)，探讨“大五”人格中的各项特质对工作态度、工作行为与工作绩效的独立或相对影响。该路径起步早，实证研究丰富，目前有着大量的元分析研究结论(Mount et al., 2005; Park et al., 2020; van der Linden et al., 2010)；二是以个体为中心(person-centered approach)，从分类管理视角探讨“大五”人格剖面(组合或类型)的影响效果。以个体为中心的人格研究路径是指根据个体间人格的共享反应模式将个体划分到不同子群体(Schmiege et al., 2018)，目的是识别不同的子群体，并分析子群体在重要结果上的差异(Howard & Hoffman, 2018)，而非聚焦在具体变量上，因此能够更好地反映个体综合特征。以个体为中心的研究路径起步晚，但是近年来在组织行为学领域得到了越来越多的关注(尹奎 等，2020; Udayar et al., 2020)，尤其是 Wang 和 Hanger (2011)介绍了潜在类别模型(latent class model)，为以个

收稿日期：2020-09-14
* 国家自然科学基金项目(71802019)；教育部人文社会科学研究项目(18YJC630230; 20YJC630234)；广东省哲学社会科学规划项目(GD19CGL11)；中央高校基本科研业务费(FRF-BR-19-004B)。
通信作者：周静，E-mail: 47-074@gduf.edu.cn

体为中心的研究路径提供了方法论指导，也促进了"大五"人格领域以个体为中心研究路径的兴起。在数据库 Web of Science 中搜索人格剖面(personality profile)相关研究后发现，最近 5 年研究数量为 55/73/69/98/103，总体上呈增长趋势。

从目前"大五"人格的综述性研究看，以往相关综述均以变量为中心。定性综述主要探讨"大五"人格的概念与发展以及"大五"人格与任务绩效、关系绩效、管理绩效(任国华, 刘继亮, 2005)、领导有效性(孟慧, 李永鑫, 2004)、团队绩效(白新文 等, 2006)、工作动机、工作满意度、领导行为、创新行为的关系(钟建安, 段锦云, 2004)。定量综述(元分析)主要分析了"大五"人格与工作行为(Pletzer et al., 2019)、工作绩效(Barrick & Mount, 1991)的关系以及"大五"人格特质之间的相关系数大小(Park et al., 2020)。在组织行为与人力资源管理领域，尚未有综述系统探讨以个体为中心的"大五"人格剖面的相关研究。而以个体为中心的人格剖面研究是对以变量为中心的人格特质研究的重要补充(Howard & Hoffman, 2018)，能够帮助学者与实践者更好地理解个体在"大五"人格上的数量与质量差异(Marsh et al., 2009)，已有研究证实了"大五"人格剖面对工作相关的压力、满意度等关键结果变量具有重要预测作用(van der Wal et al., 2016)。但目前尚没有综述系统梳理基于"大五"人格将个体划分到不同子群体的理论依据何在、"大五"人格特质可以组合为几个剖面、不同研究所得的剖面特征相似度如何等核心问题。这对于管理实践者与理论研究者而言都具有重要意义，只有在知道应该将员工分为几类后，才便于对员工进行分类管理；只有知道基于"大五"人格进行个体分类的理论依据才便于研究者开展相关研究。

基于上述不足，本研究基于以个体为中心的研究路径系统回顾了组织行为学与人力资源管理领域"大五"人格剖面的相关研究，试图在以下方面为"大五"人格研究领域做出贡献：首先，介绍"大五"人格剖面以及人格研究领域运用以个体为中心研究路径的必要性，丰富"大五"人格研究领域的研究视角，体现组织管理实践中的"分类管理"思想，搭建理论与实践的桥梁；其次，鉴于以个体为中心的研究路径大都是探索性研究，通过梳理"大五"人格剖面研究的理论基础，为后续开展相关研究提供依据；再者，总结、归纳与分析目前"大五"人格剖面的研究结论，识别现有研究结论的分歧，分析可能影响剖面数量的因素，为后续研究提供启示；此外，结合"大五"人格与潜在剖面分析(latent profile analysis)应用的最新研究，提出"大五"人格剖面的未来研究方向。

1　"大五"人格剖面

"大五"人格的定义与测量在以往多篇综述中已有论述(孟慧, 李永鑫, 2004; 钟建安, 段锦云, 2004; Judge & Zapata, 2015; Park et al., 2020; Wu et al., 2020)，本文主要聚焦于"大五"人格剖面的定义及"大五"人格剖面研究的优势。

1.1　"大五"人格剖面的定义

"大五"人格剖面(big five personality profiles)是指"大五"人格中五种人格特质的高低组合(Donnellan & Robins, 2010)，又被称为"大五"人格类型(types) (Honkaniemi et al., 2013)。"大五"人格剖面强调不同人格特质在个体上的组合，并基于该组合将个体划分到不同的子群体中。随着潜在剖面分析与潜在类别分析技术在组织行为学领域的广泛应用(尹奎 等, 2020), "大五"人格剖面成为以个体为中心的"大五"人格研究领域的主流称呼。两条研究路径中，究竟是基于个体为中心的"大五"人格剖面还是基于变量为中心的"大五"人格特质更有解释力，有待考察，但可以肯定的是"大五"人格剖面是对以变量为中心研究路径的重要补充(Howard & Hoffman, 2018)。

在组织行为与人力资源管理领域，"大五"人格剖面的研究才刚起步，多少个"大五"人格剖面能够有效解释人格的预测作用尚不确定(Herzberg & Roth, 2006)。在心理学领域(大部分以学生为研究对象)，发现三个较为一致的"大五"人格剖面：灵活适应(resilient)剖面、过度控制(overcontroller)剖面以及无控制(undercontroller)剖面。但在组织行为与人力资源管理领域，"大五"人格剖面与心理学领域发现的剖面存在很大差异，原因在于：首先，样本特征是影响"大五"人格剖面数量与特征的重要因素。学生样本与员工样本在社会化程度、经济独立性等方面存在显著差异；其次，根据人格发展成熟度原则，随着年龄的增长，个体神经质变低、宜人性与尽责性则会增强(Caspi et al., 2005)。Wu 等人(2020)进一步发现工作情境能够影

响个体的人格特质水平，长期处于工作不安全感环境能够降低人格特质中的尽责性、宜人性与神经质，对外向性与经验开放性则没有影响。以此来看，基于员工样本的“大五”人格剖面数量以及不同剖面的特征应与学生样本有所差异。3.1 部分将对组织行为与人力资源管理领域“大五”人格剖面的相关研究做系统梳理，在此不做赘述。

1.2 “大五”人格剖面研究相对于“大五”人格特质研究的优势

以往研究表明不同的人格特质对结果具有交互作用(Min & Su, 2020)。然而，以变量为中心的“大五”人格特质研究孤立地看待五类人格特质，并将特定特质作为主要测量单位来描述个体之间的差异，目的是探究人格特质对特定结果变量的独特效应，对于探讨复杂的人格特质交互作用的效力有限。相反，以个体为中心的“大五”人格剖面研究则认为人格是一个完整的系统，充分考虑“大五”人格特质之间的交互作用，目的是将个体分为具有相似特质配置的子群体，描绘了人格特质的组合如何与不同子群体的结果相关联的整体图景(Min & Su, 2020)。因此，尽管“大五”人格特质研究可以说明人格特质与不同结果之间的关系，但“大五”人格剖面研究作为前者的重要补充，可以从不同方面解释同一问题，扩展对这些关系的理解。具体而言，“大五”人格剖面能够反映不同子群体在“大五”人格特质上的数量差异(又被称为水平差异)与质量差异(又被称为形态差异) (Morin et al., 2011)。数量差异是指不同的剖面在“大五”人格特质上的均值存在水平差异(van der Wal et al., 2016; Gabriel et al., 2015; Honkaniemi et al., 2013; Morin et al., 2011; Donnellan & Robins, 2010; Marsh et al., 2009; Herzberg & Roth, 2006; Caspi et al., 2005)。例如一个个体在“大五”人格特质上得分普遍低于另外一个个体，这两个个体应该分属不同剖面。质量差异是指不同剖面在“大五”人格特质上有相对优势或者劣势。例如一个个体在尽责性上较高而在其他人格特质上较低，与高尽责性和其他人格特质也高的个体属于不同的剖面(Min & Su, 2020)。

此外，“大五”人格剖面有利于解释以往以变量为中心的矛盾性研究结论。例如有研究表明尽责性与反生产行为负相关(Berry et al., 2007)，而 Penney 等人(2011)发现尽责性与反生产行为不相关，但情绪稳定性(神经质的反面)可以调节上述关系。再次说明了研究不同人格特质交互作用的重要性，尤其是在解释单一人格特质与结果变量关系不一致时。然而，基于“大五”人格特质的五阶交互效应尽管在统计上可以实现，但理解起来太复杂，且构建的 32 种情境(Caspi et al., 2005)不一定都存在于现实中。因此，虽然以变量为中心的“大五”人格特质研究可以更清晰地识别结果变量的方差分解情况，但以个体为中心的“大五”人格剖面研究便于进行变量组合，并可将构建的剖面作为变量来使用，是探讨矛盾性结论的更优途径(尹奎 等, 2020)。例如 Min 和 Su (2020)发现基于“大五”人格特质划分的两个子群体中尽责性存在显著差异，但两个子群体在组织公民行为上不存在显著差异。以此来看，研究者要得到人格与结果变量的关系，应该综合考虑多种人格特质的作用。

其次，“大五”人格剖面研究作为以个体为中心研究路径的典型应用，更符合样本现实情况。从样本的前提假设看，以变量为中心的“大五”人格特质研究的另一个缺点是需要假定样本的同质性。然而，现实中样本大都存在异质性，几乎所有研究中的变量都不符合同质性特征(Howard & Hoffman, 2018)，更契合强调样本异质性的“大五”人格剖面研究。在此情况下，以变量为中心探讨“大五”人格特质不同的前因与结果，其普适性有待考察。另一方面，从统计学中，以变量为中心的研究路径强调变量服从正态分布，而“大五”人格剖面的研究中变量分布可以是非正态的(王孟成, 毕向阳, 2018)，这更符合多数研究所收集样本的客观情况(尹奎 等, 2020)。

就管理实践而言，“大五”人格剖面更符合现实中个体的认知模式，对实践有着更强的指导意义。以变量为中心的“大五”人格特质研究要么研究特质单一，要么在分析“大五”人格组合时有众多交互项，使得实践者无法直观地理解，因此可操作性较差；加之个体对事物的认知评价是基于事物各种属性与特征的高低组合，形成的分类认知图式(Woo et al., 2018)，上述都是 16PF、MBTI 等人格测量工具相比于“大五”人格特质测试在实践中应用更加广泛的重要原因(Donnellan & Robins, 2010)。“大五”人格剖面能够帮助组织更好地进行分类管理，识别不同个体之间的差异，例

如多少员工是灵活适应型的，多少是过度控制型的。Donnellan 和 Robins (2010)还发现“大五”人格剖面的研究结论更便于向大众、组织实践者解释，即介绍“什么类型的人”相比于介绍具体人格特质变量，对组织实践者更直观、更有吸引力。此外，组织管理者可以通过分析组织中的绩效优秀员工，总结理想的“大五”人格剖面，分析被试人格剖面与理想人格剖面的相似性，以更好的指导雇佣决策(Lee et al., 2019)。

2 “大五”人格剖面的理论基础

Block 和 Block (1980)提出的自我适应-自我管理模型为“大五”人格剖面提供了理论基础。根据该模型，自我控制(ego-control)是个体克制、维持情绪性与动机性冲动的倾向，是一个连续统一体，从过度控制(overcontrol)到无控制(undercontrol)。过度控制是指过度抑制冲动、过度延迟满足，过度抑制情感与情绪。无控制是指不去抑制冲动，无力实现延迟满足，直接表达自己的动机与情绪，极易受到外部消极事件的影响。另一方面，自我适应(ego resiliency)是指个体对外部环境变化的灵活适应，尤其是在消极与压力性情境下，即作为个体的一种动态能力，可以通过调整自我控制水平来适应外部环境要求。

自我适应-自我管理会影响“大五”人格。因为自我适应-自我管理模型是个体自我管理的过程，影响了个体在不同情境下如何反应，而“大五”人格正体现为行为差异。例如，Robins 等人(1996)基于大五人格，发现存在过度控制(overcontroller)、无控制(undercontroller)以及灵活适应(resilient)三种人格剖面。在自我适应-自我控制两个维度上，过度控制剖面表现为高自我控制与低自我适应；无控制剖面表现为低自我控制与低自我适应，灵活适应剖面表现为中自我控制与高自我适应(Robins et al., 1996)。具体在大五人格上，灵活适应剖面表现为低神经质、高尽责性、中高宜人性、高经验开放性与高外向性，过度控制剖面主要表现为高宜人性、低外向性、低情绪稳定性，无控制剖面主要表现为低宜人性、低尽责性。上述研究是基于学生样本，采用传统 Q 型因素分析得到的结论，鉴于传统以个体为中心研究方法的局限(尹奎 等, 2020)，上述结论是否成立有待检验。

3 “大五”人格剖面的相关研究

3.1 “大五”人格剖面的数量

目前，以员工为样本的研究发现，基于“大五”人格可以将被试划分为 2 个(Semeijn et al., 2020; van der Wal et al., 2016)、3 个(Udayar et al., 2020)、4 个(Henning et al., 2017; Honkaniemi et al., 2013; Min & Su, 2020; Perera et al., 2018)及 5 个(Conte et al., 2017)剖面，其中 4 个剖面的研究占多数。不同剖面分类的特点与详细信息见表 1。

Block 和 Block 基于自我控制和自我适应两个维度，假设存在 4 种人格剖面。具体而言，基于“大五”人格的无控制剖面表现为高外向性、高经验开放性、低尽责性，过度控制剖面则反映相反的水平；灵活适应剖面中每类人格特质都表现为积极倾向，与之相反，最不适应的是脆弱型(brittle)剖面。然而，尽管大多数员工样本的研究都得出了 4 个剖面，且相比于其他可选择的 2 剖面、3 剖面或 5 剖面模型而言拥有更强的一致性和预测能力，但识别的 4 个剖面与自我适应-自我管理理论并不完全一致，4 剖面并没有如假设所预测——在自我控制和自我适应维度之间有明确的区分(即存在两对表现相反的人格剖面)，且在剖面命名、剖面特点等方面存在较大差异。例如，Henning 等人(2017)得出的无控制剖面、Min 和 Su (2020)得出的执拗(rigid)剖面[1]与 Perera 等人(2018)得出的执拗剖面在大五人格形态方面具有很大的相似性，表现为中高神经质、其他各人格特质水平较低。Min 和 Su (2020)基于两个样本中得到的执拗剖面也有细微差异，在样本 2 (n = 545)中的尽责性相对于样本 1 (n = 537)水平更低。Henning 等人(2017)得出的保守(withdrawn)剖面[2]与其他学者得出的普通(ordinary)剖面[3]也具有相似性，都表现为在五种人格特质均值上下波动，即相比于其他剖面，该剖面的个体在大五人格维度上表现

[1] 执拗(rigid)剖面，即神经质较高，其他人格特质水平比较低，主要人格特征是在不同的环境刺激下容易表现出紧张和焦虑，情绪容易失控。
[2] 保守(withdrawn)剖面，即尽责性和神经质接近均值，经验开放性、宜人性和外向性水平略低，主要人格特征是注重传统和实际，不愿意与他人合作，沉默谨慎，比较被动。
[3] 普通(ordinary)剖面，即在所有人格特质水平上均表现出平均水平，没有某一种特别突出的人格特质。

表 1 "大五"人格剖面相关研究

剖面数量	作者(年份)	国家	测量工具	样本量	剖面名称与特征	结果变量
2 剖面	van der Wal 等 (2016)	荷兰	44-BFI (McAdams, 1994)	655	灵活适应剖面(68%)：低神经质、其他人格特质高 贫乏剖面(32%)：高神经质、其他人格特质低	工作压力、工作满意度
2 剖面	Semeijn 等 (2020)	荷兰全球工厂	60-NEO PI-R (Costa & McCrae, 1992)	293	灵活适应剖面(15%)：低神经质、其他人格特质高 内化/外部化剖面(85%)：高神经质，低外向性、低宜人性	职业成功
3 剖面	Udayar 等 (2020)	瑞士	60-NEO FFI (McCrae 和 Costa, 2004)	1204	灵活适应剖面(14%)：低神经质、高外向性与高尽责性 普通剖面(75%)：所有人格特质中等 过度敏感剖面(11%)：高神经质、低外向性与低尽责性	——
4 剖面	Henning 等 (2017)	瑞典	20-mini-IPIP (Donnellan 等, 2006)	2797	灵活适应剖面(41%)：中低神经质、中高其他人格特质 保守剖面(37%)：中神经质、中低宜人性、中低外向性、中高尽责性、中低经验开放性 追求自由剖面(13%)：中神经质、中高宜人性、中高外向性、中低尽责性、高经验开放性 无控制剖面(9%)：高神经质、低宜人性、低尽责性、中低外向性、中低经验开放性	——
4 剖面	Min 和 Su (2020)	——	20-mini-IPIP (Donnellan 等, 2006)	537	灵活适应剖面(22%)：低神经质、其他人格特质高 普通剖面(47%)：所有人格特质中等 执拗剖面(14%)：中高神经质、其他人格低 消极紧迫剖面(18%)：高神经质、低宜人性、低尽责性	——
4 剖面	Min 和 Su (2020)	——	20-mini-IPIP (Donnellan 等, 2006)	545	灵活适应剖面(11%)：低神经质、其他人格特质高 普通剖面(56%)：所有人格特质中等 执拗剖面(14%)：高神经质、其他人格低，尽责性尤低 保守剖面(18%)：高尽责性、中低其他人格特质	反生产行为 组织公民行为 工作倦怠
4 剖面	Perera 等 (2018)	澳大利亚	20-mini-IPIP (Donnellan 等, 2006)	574	灵活适应剖面(13%)：低神经质、中高其他人格特质 普通剖面(67%)：所有人格特质中等 执拗剖面(12%)：中高神经质、其他人格特质低 兴奋剖面(8%)：中高神经质、高外向性、高宜人性、高经验开放性、低尽责性	自我效能 工作投入 工作满意度
4 剖面	Honkaniemi 等 (2013)	芬兰	PRE (Jackson, 1999)	218	灵活适应剖面(45%)：中低神经质、中高宜人性、中高外向性、高尽责性 过度控制剖面(13%)：中高神经质、低宜人性、低外向性 无控制剖面(10%)：高神经质、高外向性、低尽责性 波西尼亚人剖面(32%)：中低神经质、中高宜人性、中高经验开放性	——

续表 1

剖面数量	作者(年份)	国家	测量工具	样本量	剖面名称与特征	结果变量
5 剖面	Conte 等(2017)	美国	TAPAS (Stark 等, 2012)	4763	灵活适应剖面(24%)：低神经质、高宜人性、中低外向性、中高尽责性、中高经验开放性 过度控制剖面(20%)：中高神经质、中宜人性、中低外向性、中低尽责性、低经验开放性 无控制剖面(26%)：中高神经质、中宜人性、高外向性、中低尽责性、高经验开放性 友好剖面(7%)：中神经质、中高宜人性、中高外向性、中低尽责性、中低经验开放性 尽责或不宜人剖面(33%)：中低神经质、低宜人性、中高外向性、高尽责性、高经验开放性	工作绩效、工作倦怠

资料来源：作者整理，剖面百分比统一为整数。

较为中庸。总体而言，灵活适应剖面、普通剖面与执拗剖面是 4 剖面中常见的剖面。未来的研究中应该进一步规范、统一剖面的名称，以便于研究结论的相互比较；并在已知上述三个常见剖面的基础上，基于自我适应−自我管理模型的 4 剖面假设，继续探索具有普适性的第四个剖面。

从不同数量剖面模型的共性来看，都发现了灵活适应剖面，该剖面中个体的共同特点是中低神经质、中高宜人性、中高外向性、中高尽责性与中高经验开放性，即个体都表现出积极的人格特征。尽管如此，不同研究中的灵活适应剖面的具体特征还是存在细微差异，尤其是在神经质之外的其他几种人格特质上。例如 Udayar 等人(2020)认为灵活适应剖面中的个体主要表现是高外向性与高尽责性，而 Honkaniemi 等人(2013)则发现灵活适应剖面中的个体尽责性尤其高，Conte 等人(2017)则发现灵活适应剖面中的个体在外向性上表现出中低水平。基于自我适应−自我管理模型并对比 Robins 等人(1996)的研究可以发现，如果一个个体在 5 种人格特质上都表现出了积极倾向(神经质越低表明越积极)，则个体更倾向于属于灵活适应剖面。

虽然识别人格剖面的分析过程在本质上是归纳性的，但是以往相关研究也允许一些不太严谨的假设(Wojciechowski, 2020)：已知神经质与其他人格特质的负相关，因此预期可以获得 2 个人格剖面，一种是神经质较低、其他人格特质都高，另一种是神经质较高、其他人格特质都低。基于此，灵活适应剖面与苦恼(distressed)剖面被识别(van der Wal et al., 2016)。Semeijn 等人(2020)也发现存在灵活适应剖面与内化/外部化(internalizer/externalizer)剖面。从两个剖面的差异看，更多体现在数量差异，降低了该分类的理论意义，即灵活适应剖面表现出社会期望的积极方面，而与之相对的剖面则表现出更多社会所不期望的消极方面。然而，Semeijn 等人(2020)研究中的样本量较小，男性样本占到 82.6%，且全部为工厂的中高层管理者，限制了研究结论的可推广性与普适性。

此外，潜在剖面分析普遍存在剖面越多、模型拟合效果越好的情况(Udayar et al., 2020)。Conte 等人(2017)在 Robins 等人(1996)经典 3 剖面分类的基础上增加了友好(amiable)剖面、尽责与不宜人(conscientious/disagreeable)剖面，最终获取 5 剖面模型。本质上，友好剖面与常见 4 剖面论中的普通剖面相一致；而尽责与不宜人剖面更多地类似于灵活适应剖面，只是相比于灵活适应剖面，宜人性较低。然而，在同时考虑剖面中的个体数量、剖面可解释性等的情况下，更简洁的模型(剖面数量相对少)可能会更理想(Udayar et al., 2020)。Udayarr 等人(2020)基于瑞士 1204 名员工，认为灵活适应剖面、普通(average)剖面、过度敏感(oversensitive)剖面比常见的 4 剖面更合适，且不同剖面的差异同样更多的体现在数量差异。从各剖面在“大五”人格上的差异看，外向性、尽责性的组间差异最大，即这两个维度更有助于区分不同的个体。

3.2 “大五”人格剖面数量的影响因素

“大五”人格剖面数量受到研究方法、样本特征、研究情境等因素的影响(尹奎 等, 2020; Woo et al., 2018)。具体而言：

从测量工具与剖面数量看，基于 60 个测量题目的 NEO PI-R 量表(Costa & McCrae, 1992)和 60 个测量题目的 NEO FFI 量表(McCrae & Costa, 2004)，会得出相对较少的人格剖面，而基于 20 个测量题目的简版“大五”人格量表 IPIP (Donnellan et al., 2006)更倾向于得出 4 剖面的结论。单从测量精确性上看，基于 60-NEO FFI 量表的 Udayar 等人(2020)的研究结论相较于 Semeijn 等人(2020)使用 NEO PI-R 量表得出的更稳健；因为 NEO FFI 量表修订自 NEO PI-R 量表，并替换了信度不好的测量题目。再从具体测量题目上看，Donnellan 等人(2006)的简版“大五”人格量表使用了大量的反向测量题目，20 个测量题目中有 11 个是反向测量题目，这有助于识别不认真做答的被试，但过多的反向测量题目是否影响了研究结论尚不可知。此外，“大五”人格特质的间接测量工具也能用于识别人格剖面，Honkaniemi 等人(2013)和 Conte 等人(2017)的研究分别采用了 PRE (Jackson, 1999)、TAPAS (Stark et al., 2012)两种测量工具，上述两种测量工具基于目前的“大五”人格框架，将相关维度纳入到不同的人格之中。未来有必要基于相同样本，检验不同的人格测量工具是否会影响人格剖面的数量。

从样本量与剖面数量看，“大五”人格剖面数量并没有呈现随着样本量的增加而增加的趋势。从以个体为中心研究方法的样本量要求看，Woo 等人(2018)统计发现样本的平均数为 481；采用潜在剖面分析等分析方法时，一般也要求样本量达到 500 以上(尹奎 等, 2020)。以此看，在理解 Semeijn 等人(2020)和 Honkaniemi 等人(2013)基于较小样本得出的研究结论时要谨慎，极有可能因为样本量过小而出现分类不稳健的状况。在综合考虑样本量以及“大五”人格测量精确度后，Udayar 等人(2020)和 Henning 等人(2017)的研究更加稳健。这启示未来在开展“大五”人格剖面研究时应该收集足够的样本量，对“大五”人格进行直接、准确的测量，以提高研究结论的稳健性。

从研究区域与剖面数量看，区域或国家文化也是影响“大五”人格剖面的重要因素。根据 Robins 等人(1996)的研究，灵活适应剖面中的个体具有较高的外向性，而在芬兰的研究发现灵活适应剖面中个体的外向性中等。因为过度外向在芬兰是一种浮躁、坐立不安、不受拘束的表现，而在其他西方国家是被欢迎的(Honkaniemi et al., 2013)。然而，“大五”人格的跨文化比较研究还很有限，Specht 等人(2014)基于澳大利亚和德国两个学生样本，发现剖面特点存在显著的地区差异，但上述结论是否适用于员工样本有待进一步验证。此外，在长期导向的国家，个体更容易受到社会规范的影响(Chang et al., 2011)，相似的人格剖面更容易形成。这是否意味着在长期导向强烈的国家，“大五”人格的剖面数量更少？未来可以基于霍夫斯泰德的文化价值观模型，收集多国员工数据进行跨文化比较，分析文化价值观对“大五”人格剖面数量的影响。

3.3 “大五”人格剖面的作用角色

目前研究中“大五”人格剖面更多地扮演自变量(Conte et al., 2017; Honkaniemi et al., 2013; Min & Su, 2020; Perera et al., 2018; Semeijn et al., 2020; Udayar et al., 2020)，部分研究将其作为调节变量(Henning et al., 2017)。

3.3.1 作为自变量的“大五”人格剖面

“大五”人格剖面是否在关键结果变量上存在差异，也是证明剖面分类有效性的重要参考(Perera et al., 2018)。将“大五”人格剖面作为自变量的研究普遍发现，灵活适应剖面的个体有着更高的积极表现，在自我效能感、工作投入、任务绩效、主观职业成功上优于其他剖面，主要表现为中低神经质，中高外向性、宜人性、经验开放性与尽责性。该剖面的个体适应能力更强，资源更加丰富，处事更加灵活，更能够获得人际成功(Conte et al., 2017)。如，Perera 等人(2018)发现灵活适应剖面中个体的自我效能感、工作投入、工作满意度高于其他剖面；Semeijn 等人(2020)发现灵活适应剖面的个体更容易取得主观职业成功，表现为对工作、生活、人际关系、晋升的积极评价。但灵活适应剖面个体在客观职业成功方面并没有显著优于其他剖面。此外，“大五”剖面的影响具有滞后性，Conte 等人(2017)研究发现，对于 2 年后的心理损耗，过度控制剖面大于灵活适应剖面，而对于 4 年后的心理损耗，无控制剖面大于灵活适应剖面。

“大五”人格剖面对不同绩效的预测作用不同。对于任务绩效，灵活适应剖面>尽责性且不宜人剖面>无控制剖面=普通剖面=过度控制剖面，即便是在控制了认知能力与性别后上述结论依然成立；而在员工努力、坚持等行为绩效方面，剖面之间不存在显著差异(Conte et al., 2017)。上述结论是基于军人样本得出的，是否适用于一般意义上的企业组织，有待进一步验证。Min 和 Su (2020)发现，灵活适应剖面中的个体会做出更少的反生产行为，而执拗剖面中的个体反生产行为最多。同样是对行为结果变量的考察，之所以 Conte 等人(2017)与 Min 和 Su (2020)的研究发现存在差异，一方面是因为两者关注的行为类型不同，另外一方面原因可能是两者研究的组织类型不同，前者是军队数据后者是企业数据。

“大五”剖面是以个体为中心研究路径的重要体现，反映的是一个个体的整体情况，理论上对广义变量有着更大的预测性，如总体幸福感、总体工作满意度、总体公平感知。Van der Wal 等人(2016)证实了灵活适应剖面个体相比于贫乏剖面，体验到更低的总体工作压力，更高的总体工作满意度。在控制了“大五”人格后，“大五”人格剖面对应聘者感知的甄选过程总体公平依然有解释力，在总体公平感知方面，灵活适应剖面=波西尼亚人剖面>过度控制剖面>无控制剖面(Honkaniemi et al., 2013)。但在甄选过程感知到的预测效度(predictive validity)、表面效度(face validity)方面，不同“大五”人格剖面中的个体并没有表现出显著差异。即“大五”剖面更多地影响广义的公平感知，而非具体的测验满意度。

3.3.2　作为调节变量的“大五”人格剖面

人格可以作为个体应对身份转变、工作压力的重要资源。已有研究探讨了“大五”人格剖面在退休经历影响幸福感中的调节作用(Henning et al., 2017)，以及在工作满意度与生活满意度关系中的调节作用(Udayar et al., 2020)。

退休经历尽管总体上对幸福感具有正向影响，但对不同人格剖面的人影响不同。人格本身就是一种资源，能够应对资源损耗，帮助个体建立新的朋友关系、从事新的有意义的活动，以弥补退休带来的损失。在无控制剖面中，退休经历对幸福感产生负向影响(Henning et al., 2017)，在其他剖面上则对幸福感产生正向影响。无控制剖面中的个体表现为低宜人性、外向性、经验开放性、尽责性以及高的神经质，他们冲动且很难控制自己的情绪(Conte et al., 2017)，亦不能结识新朋友，不利于个体应对退休带来的资源损耗。

不同人格剖面中的个体会对相同的工作体验、生活体验做出不同的评价，影响了工作满意度、工作压力与生活满意度之间的关系。Udayar 等人(2020)发现对于普通剖面中的个体，只有生活满意度正向影响工作满意度，工作满意度对生活满意度的影响不显著。在过度敏感剖面中，个体工作压力能够负向影响生活满意度，因为过度敏感剖面中的个体神经质较高，外向性与尽责性较低，偏向于消极地去感知工作情境，对职场情境线索过度敏感，因此更容易发现职场中的不满意因素，强化了工作压力对生活满意度的消极溢出。对于灵活适应剖面中的个体，生活满意度有助于降低工作中的压力，但工作压力对生活满意度的消极影响不显著。这是因为，灵活适应剖面中积极的人格特征有助于减轻个体对外部情景的过度反应，也利于个体将工作满意度所涵盖的积极体验与倾向迁移到工作场所，从而降低工作压力感知。与之相对的是，灵活适应剖面中的个体也能够以积极的方式应对工作中的压力，降低工作压力对生活满意度的消极影响。

4　未来研究展望

4.1　强化“大五”人格剖面研究的理论基础

Block 和 Block (1980)提出的自我适应−自我管理模型为基于个体为中心的“大五”人格剖面分析提供了依据，准确地说，是在自我控制和自我适应维度上区分“大五”人格剖面。自 Robins 等人(1996)基于该理论得出了“大五”人格 3 剖面后，后续心理学领域研究大都延续了该剖面分类方式。但本研究通过回顾以员工为样本的研究发现，4 剖面分类方式更为普遍，且与 Block 和 Block (1980)的理论存在较大差异。这启发后续可以探索其他理论在解释“大五”人格剖面的作用。根据控制视角下的“大五”人格理论(DeYoung, 2010)，人格特质是个体对体验到的情景刺激所表现出的情绪、动机、认知与行为倾向。人格特质具有不同目的导向功能，搭建了外部刺激与反应之间的桥梁。“大五”人格可以聚合到 2 个高层次元特质(meta traits)：稳定性元特质(stability meta trait)，即个体

维持目标、控制消极情绪与行为的一般化倾向；易塑性元特质(plasticity meta trait)，即个体设定新目标、探索和参与多种可能性活动的倾向(DeYoung, 2015)。“大五”人格中的神经质、尽责性与宜人性是稳定性元特质的反映，而经验开放性与外向性是易塑性元特质的反映。该理论为探讨“大五”人格哪些维度之间产生共变提供了依据，有利于分析“大五”人格剖面以及剖面之间的本质差异。

4.2 加强重复性研究，识别普适性“大五”人格剖面

“大五”人格剖面相比于大五人格模型还不够成熟，学界对于“大五”人格剖面应该是几个剖面，不同剖面的具体特征是什么尚未达成共识。尽管基于不同的样本，人格剖面与以往研究不可能完全匹配(Caspi et al., 2005)，但这不能阻碍寻求普适性“大五”人格剖面的努力。普适性的“大五”人格剖面有利于后续研究结论的相互比较，也有助于为实践管理者提供指导。具体而言，未来可以从以下几个方面开展重复性研究：一是，收集大样本数据，样本量过小(如小于 500)很难获得稳定性较高的剖面(尹奎 等, 2020)，并且容易忽略小规模但有意义的剖面；二是，通过随机抽样，收集覆盖不同行业、不同职业、不同地区、不同所有制类型的员工，这有助于提炼普适性的“大五”人格剖面；三是，加强“大五”人格领域学者的合作，充分挖掘以往沉淀数据，以个体为中心重新分析数据，既降低了重新收集样本的成本，又能发挥“1+1 > 2”的协同效应。

4.3 识别“大五”人格剖面的影响因素

目前，更多的研究聚焦于探讨“大五”人格剖面的影响结果，对于其影响因素缺乏探讨。对影响因素的探讨有助于更好地理解为什么不同的研究结论存在差异。未来可以围绕如下方面探讨其影响因素：一是从样本特征出发，分析样本的性别、岗位层次、行业性质、国家文化等对剖面数量、剖面特征、剖面大小的影响。例如 Specht 等人(2014)基于青少年样本分析了澳大利亚和德国“大五”人格剖面的差异，同时分析了不同性别对“大五”人格剖面的影响。二是从“大五”人格操作化方式出发，分析量表长短、量表测量方式、量表版本对“大五”人格的影响。Lee 等人(2019)发现采用迫选的“大五”人格测量方式既可以提高“大五”人格测量的效度，又可以提高“大五”人格剖面的稳定性。对于量表长短、量表版本等对“大五”人格剖面的影响尚缺乏研究。三是探讨年龄对“大五”人格剖面的影响，分析“大五”人格剖面的纵向变化。根据人格发展成熟度原则，个体随着年龄的增加神经质变低、宜人性与尽责性会增加(Caspi et al., 2005)；即“大五”人格也不是一成不变的，在人生的不同阶段是否存在差异化的“大五”人格剖面是一个值得关注的话题。

4.4 纳入更多人格变量，更完整刻画人格剖面

尽管“大五”人格早期被学界普遍认可，但近年来出现了一些新的人格特质，展示出对工作态度、行为与绩效的额外解释力(Isler et al., 2016)。一个人可以拥有多种人格特质，仅依靠“大五”人格很难全面地刻画个体，也不利于准确地对个体进行分类。未来可以考虑纳入更多人格特质：一是基于人格 HEXACO 模型，该模型在“大五”人格基础上增加了诚实/谦逊维度。以变量为中心的研究发现 HEXACO 模型在预测职场偏差行为上优于“大五”人格，基于 HEXACO 的人格剖面是否与基于“大五”的人格剖面有所差异有待考察。二是将黑暗人格纳入分类依据。对黑暗人格的研究是独立于“大五”人格方向的另外一个流派，黑暗人格包括马基雅维利主义、自恋以及精神病态，且在人格剖面的分析中，最新的研究已经开始尝试将“大五”人格与黑暗人格共同作为分类依据(Wall et al., 2019)。未来在组织管理与人力资源管理领域可以借鉴心理学人格剖面的研究，探讨基于多种人格特质的员工分类，以更全面、更准确的实现员工的分类管理。

参考文献

白新文, 王二平, 李永娟. (2006). 大五人格与绩效：团队水平的研究. *心理科学进展*, *14*(1), 120–125.

孟慧, 李永鑫. (2004). 大五人格特质与领导有效性的相关研究. *心理科学*, *27*(3), 611–614.

任国华, 刘继亮. (2005). 大五人格和工作绩效相关性研究的进展. *心理科学*, *28*(2), 406–408.

万广圣, 崔丽娟. (2019). 结盟氛围感知、组织内信任对职场孤独感的影响：人格特质的调节. *中国人力资源开发*, *36*(4), 30–44.

王孟成, 毕向阳. (2018). *潜变量建模与Mplus应用·进阶篇*. 重庆大学出版社.

尹奎, 彭坚, 张君. (2020). 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用. *心理科学进展*, *28*(7), 1056–1070.

章凯, 时金京. (2019). 人力资源开发的人格途径：理论基

础与管理启示. *中国人力资源开发, 36*(1), 152–163.

张雨青, 林薇, 陈仲庚. (1995). 家长对子女人格特点的自由描述：中国儿童样本对"大五"人格结构的验证. *心理学报, 27*(3), 281–287.

钟建安, 段锦云. (2004). "大五"人格模型及其在工业与组织心理学中的应用. *心理科学进展, 12*(4), 578–583.

周琰喆, 李原. (2020). 基于人格特质视角的员工建言行为研究：回顾与展望. *中国人力资源开发, 37*(10), 33–51.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26.

Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology, 92*(2), 410–424.

Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Eds.), *Development of cognition, affect, and social relations: Minnesota symposia on child psychology* (pp. 39–101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology, 56,* 453–484.

Chang, L., Ma, M. C. K., Li, T., Wu, B. W., Chen, B. B., & Lu, H. L. (2011). Cultural adaptations to environmental variability: An evolutionary account of East-West differences. *Educational Psychology Review, 23*(1), 99–129.

Conte, J. M., Heffner, T. S., Roesch, S. C., & Aasen, B. A. (2017). A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. *Personality and Individual Differences, 104*(1), 554–559.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO personality inventory-revised (NEO PI-R), Odessa*. FL: Psychological Assessment Resources.

Deyoung, C. G. (2010). Personality neuroscience and the biology of traits. *Social and Personality Psychology Compass, 4*(12), 1165–1180.

Deyoung, C. G. (2015). Cybernetic Big Five Theory. *Journal of Research in Personality, 56,* 33–58.

Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment, 18*(2), 192–203.

Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2010). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality types: Issues and controversies. *Social and Personality Psychology Compass, 4*(11), 1070–1083.

Gabriel, A. S., Daniels, M. A., Diefendorff, J. M., & Greguras, G. J. (2015). Emotional labor actors: A latent profile analysis of emotional labor strategies. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 863–879.

Henning, G., Hansson, I., Berg, A. I., Lindwall, M., & Johansson, B. (2017). The role of personality for subjective well-being in the retirement transition–Comparing variable- and person-oriented models. *Personality and Individual Differences, 116,* 385–392.

Herzberg, P. Y., & Roth, M. (2006). Beyond resilients, undercontrollers, and overcontrollers? An extension of personality prototype research. *European Journal of Personality, 20*(1), 5–28.

Honkaniemi, L., Feldt, T., Metsäpelto, R.-L., & Tolvanen, A. (2013). Personality types and applicant reactions in real-life selection. *International Journal of Selection and Assessment, 21*(1), 32–45.

Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, person-centered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods, 21*(4), 846–876.

Isler, L., Liu, J. H., Sibley, C. G., & Fletcher, G. J. O. (2016). Self-regulation and personality profiles: Empirical development, longitudinal stability and predictive ability. *European Journal of Personality, 30*(3), 274–287.

Jackson, D. N. (1999). *Personality research form, manual.* Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal, 58*(4), 1149–1179.

Lee, P., Joo, S.-H., & Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality & Individual Differences, 142,* 13–20.

Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. S. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person- and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 16*(2), 191–225.

McAdams, D. P. (1994). *The person: An introduction to personality psychology.* Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences, 36*(3), 587–596.

Min, H. Y., & Su, S. Y. (2020). Examining relationships between personality profiles and organizational health outcomes. *Personality and Individual Differences, 164,* 110–118.

Morin, A. J. S., Morizot, J., Boudrias, J.-S., & Madore, I. H. (2011). A multifoci person-centered perspective on

workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods, 14*(1), 58–90.

Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the Big Five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology, 58*(2), 447–478.

Park, H. H., Wiernik, B. M., Oh, I.-S., Gonzalez-Mulé, E., Ones, D. S., & Lee, Y. (2020). Meta-analytic five-factor model personality intercorrelations: Eeny, meeny, miney, moe, how, which, why, and where to go. *Journal of Applied Psychology, 105*(12), 1490–1529.

Peeters, M. A. G., van Tuijl, H. F. J. M., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. M. J. (2006). Personality and team performance: A meta-analysis. *European Journal of Personality, 20*(5), 377–396.

Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 84*(1), 58–77.

Perera, H. N., Granziera, H., & Mcilveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences, 120,* 171–178.

Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior, 112,* 369–383.

Robins, R. W., John, O. P., Caspi, A., Moffitt, T. E., & Stouthamer-Loeber, M. (1996). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled boys: Three replicable personality types. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(1), 157–171.

Schmiege, S. J., Masyn, K. E., & Bryan, A. D. (2018). Confirmatory latent class analysis: Illustrations of empirically driven and theoretically driven model constraints. *Organizational Research Methods, 21*(4), 983–1001.

Semeijn, J. H., van der Heijden, B. I. J. M., & de Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the Big Five. *Applied Psychology: An International Review, 69*(2), 538–556.

Specht, J., Luhmann, M., & Geiser, C. (2014). On the consistency of personality types across adulthood: Latent profile analyses in two large-scale panel studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 107*(3), 540–556.

Stark, S., Chernyshenko, O. S., Drasgow, F., & White, L. A. (2012). Adaptive testing with multidimensional pairwise preference items: Improving the efficiency of personality and other noncognitive assessments. *Organizational Research Methods, 15*(3), 463–487.

Udayar, S., Urbanaviciute, I., Massoudi, K., & Rossier, J. (2020). The role of personality profiles in the longitudinal relationship between work-related well-being and life satisfaction among working adults in Switzerland. *European Journal of Personality, 34*(1), 77–92.

van der Linden, D., te Nijenhuis, J., & Bakker, A. B. (2010). The general factor of personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality, 44*(3), 315–327.

van der Wal, R. A. B., Bucx, M. J. L., Hendriks, J. C. M., Scheffer, G.-J., & Prins, J. B. (2016). Work stress and satisfaction in relation to personality profiles in a sample of Dutch anaesthesiologists: A questionnaire survey. *European Journal of Anaesthesiology, 33*(11), 800–806.

Wall, H. J., Campbell, C. C., Kaye, L. K., Levy, A., & Bhullar, N. (2019). Personality profiles and persuasion: An exploratory study investigating the role of the Big-5, Type D personality and the Dark Triad on susceptibility to persuasion. *Personality & Individual Differences, 139,* 69–76.

Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: Applications to organizational research. *Organizational Research Methods, 14*(1), 24–31.

Wojciechowski, T. (2020). Latent profile analysis of personality dimensions among juvenile offenders: Relevance for predicting offending seriousness. *Crime & Delinquency, 67*(2), 212–233.

Woo, S. E., Jebb, A. T., Tay, L., & Parrigon, S. (2018). Putting the "Person" in the center: Review and synthesis of person-centered approaches and methods in organizational science. *Organizational Research Methods, 21*(4), 814–845.

Wu, C.-H., Wang, Y., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2020). Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change. *Journal of Applied Psychology, 105*(11), 1308–1326.

The big-five personality profiles: A person-centered approach

YIN Kui[1], ZHAO Jing[1], ZHOU Jing[2], NIE Qi[3]

([1] *School of Economics and Management, University of Science and Technology Beijing, Beijing* 100083, *China*)

([2] *School of Public Administration, Guangdong University of Finance, Guangzhou* 510521, *China*)

([3] *College of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing* 211106, *China*)

Abstract: The big-five personality profile is the combination of the high and low level big-five personality traits in individuals, which fully considers the interaction between personality traits and reflects the differences in quantity and quality of the big-five personality traits among different subgroups. The big-five personality profile is significant to explain the variable-centered contradictory conclusions, which meets the needs of organizational management practice and has a stronger guiding significance for practice. The number of big-five personality profiles is affected by research situation, sample characteristics, research methods and so on. Based on the ego control - ego resiliency model, four profiles can be identified, which include commonly known Resilient profile, Ordinary profile and Rigid profile. The big-five personality profile generally plays the role of independent variable to explore whether there are differences in key outcome variables. Future research should focus on strengthening the theoretical basis, identifying the general big five personality profiles as well as the antecedents, and include more personality traits to describe the personality profiles more thoroughly.

Key words: personality, big-five personality, person-centered, personality profile